

TEMA 3: EL PERSONAL LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Segunda Parte

Remedios Roqueta Buj

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Universidad de Valencia

2018-19 Règim de l'ocupació del sector públic Gr.PA
(34972)

4.8. La conciliación de la vida laboral y familiar

4.8.1. Ordenación del tiempo de trabajo

Art. 34.8 ET:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la **duración y distribución de la jornada** de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la **prestación de su trabajo a distancia**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser **razonables y proporcionadas** en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Se sigue sin reconocer un derecho efectivo y exigible: si no hay reducción de la jornada ni del salario, el trabajador no puede imponer unilateralmente a la empresa la adaptación de su jornada u horario de trabajo [por todas, SSTS 20 mayo 2009 (Rec. 2286/2008) y 19 octubre 2009 (Rec. 3910/2008)].

4.8. La conciliación de la vida laboral y familiar

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan **12 años**.

Ha de estarse necesariamente a lo que pueda estipularse por la **negociación colectiva** (a) y, en su defecto, el **acuerdo individual** (b).

a) En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

b) En su defecto, la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días.

4.8. La conciliación de la vida laboral y familiar

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará:

- la aceptación de la petición,
- una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora
- o la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las **razones objetivas** en las que se sustenta la decisión. **Impugnación**: procedimiento judicial ex art. 139 LJS.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

4.8. La conciliación de la vida laboral y familiar

4.8.2. Permisos retribuidos

El **art. 51 EBEP** preceptúa que para el régimen de permisos del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente, sin establecer **ninguna jerarquización** entre los dos tipos de normas reguladoras.

Siendo así, es preciso acudir al **art. 3.3 ET**, y efectuar una **comparación que lleve a la aplicación de lo más favorable**.

Ahora bien, la comparación debe ser efectuada entre **materias homogéneas** y, por ello, comparables.

Y, además, ha de hacerse respetando la **unidad de regulación** de la materia de que se trate, **no siendo posible la técnica del “espiguelo normativo”** para conseguir la coexistencia de dos normativas distintas sobre un mismo supuesto de hecho [por todas, SSTS 5 octubre 2010 (Rec. 113/2009) y 12 septiembre 2011 (Recud. núm. 3567/2010)].

En virtud de dicha comparación, la regulación funcional, por lo general, resulta más favorable.

4.8. La conciliación de la vida laboral y familiar

4.8.3. Permisos por nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia

Además, el art. 3.1 **RD-I 6/2019**, añade un segundo párrafo en el **art. 7 EBEP**, a cuyo tenor *«en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho»*.

Por consiguiente, a los nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir del **8 de marzo de 2019** en el ámbito del empleo público laboral, les será de aplicación lo dispuesto en los nuevos arts. **48.f) y 49.a), b) y c) EBEP** (D.F. 2.º RD-I).

4.8.3. Permisos por nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia

Y así, se concederán los siguientes permisos a los trabajadores al servicio de las AA.PP.:

a) En caso de **nacimiento**, la madre biológica tiene derecho a una suspensión de 16 semanas, ampliables por nacimiento múltiple (dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, una para cada uno de los progenitores), o por partos prematuros o aquellos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto (se ampliará en los días de hospitalización, con un máximo de 13 semanas), o por discapacidad del hijo o hija (dos semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores) [art. 49.a) EBEP].

b) En caso de **adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento** -tanto temporal como permanente- de menores de 18 años, el permiso es igualmente de 16 semanas, ampliables por multiplicidad o discapacidad [art. 49.b) EBEP].

4.8.3. Permisos por nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia

c) En caso de nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el **progenitor diferente de la madre biológica** tiene derecho a un permiso de 16 semanas, ampliables por nacimiento múltiple (dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, una para cada uno de los progenitores), o por partos prematuros o aquellos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto (se ampliará en los días de hospitalización, con un máximo de 13 semanas), o por discapacidad del hijo o hija (dos semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores) [art. 49.c) EBEP].

La duración de este permiso se incrementará de forma **progresiva** (DT 9.ª EBEP): 8 semanas en 2019, 12 en 2020 y 16 en 2021.

4.8.4. Reducción de jornada con disminución proporcional de las retribuciones

- Art. 37.6 ET -régimen muy similar al del art. 48.h) EBEP- y art. 237.3 LGSS.

4.8.5. Excedencias por cuidados de hijos o familiares

Las situaciones del personal laboral se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación (**arts. 92 EBEP y 137 LOGFPV**).

Arts. **46.3 ET y 237.1 y 2 LGSS**.

Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este Capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores (arts. 92 EBEP y 137 LOGFPV).

4.8.7. Otras disposiciones

- A) Art. 57 LO 3/2007: «**en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará**, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones» de **excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios previstos para proteger la maternidad/paternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Ahora bien, ni el EBEP ni la LO 3/2007 reconocen derecho alguno a que el tiempo transcurrido en situación de excedencia por cuidado de familiar sea computable a los **interinos** a efectos de acceso a la función pública [SSTSJ de Extremadura (CA) de 28 de septiembre de 2012, de Castilla-La Mancha (CA) de 22 de abril de 2008, de Andalucía (CA) de 23 de septiembre de 2009, y de Murcia (CA) de 10 de octubre de 2013 (Rec. núm. 172/2009)].

- B) Los empleados públicos que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de **maternidad o paternidad**, o hayan reingresado desde la situación de **excedencia** por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad tendrán «**preferencia, durante un año**, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes» (art. 60.1 LO 3/2007).

4.9. La suspensión contractual y la reducción de la jornada de trabajo

DA 17º ET:

“Lo previsto en el artículo 47 no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado”.

Por consiguiente, en las AA.PP. no cabe la suspensión contractual ni la reducción temporal de la jornada por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

4.10. Extinción del contrato de trabajo (despido disciplinario; despido objetivo; despido colectivo)

A) **DESPIDO DISCIPLINARIO**

El art. 96.2 EBEP dispone que “*procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave*”, lo que supone que la regla general del art. 56.1 del ET en los supuestos de despidos improcedente –opción empresarial entre la readmisión o indemnización- queda sustituida por la **readmisión** que, por aplicación del art. 56.2 del mismo texto legal, comportará el abono de los **salarios de tramitación**.

Pero, de la interpretación literal del art. 96.2 del EBEP, se desprende que éste sólo opera en los despidos del personal laboral fijo declarados improcedentes como consecuencia de la incoación de un **expediente disciplinario**.

4.10. Extinción del contrato de trabajo (despido disciplinario; despido objetivo; despido colectivo)

B) DESPIDO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

Por una parte, la **DA 16ª ET**:

1.º) Proclama la **aplicabilidad del despido** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

2.º) Adapta la **definición** de las causas económicas, técnicas y organizativas en el sector público administrativo:

4.10. Extinción del contrato de trabajo (despido disciplinario; despido objetivo; despido colectivo)

– Concurren causas económicas cuando se produzca en los entes, organismos y entidades públicas “una situación de **insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente** para la financiación de los servicios públicos correspondientes”.

– “En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante **tres trimestres consecutivos**”.

3.º) Instaura una **prioridad de permanencia** en las Administraciones Públicas a favor de los **trabajadores fijos**.

4.9. Extinción del contrato de trabajo (despido disciplinario; despido objetivo; despido colectivo)

- Por otra parte, el RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (RPDC):

a) Los arts. 35 y 36 RPDC delimitan el **ámbito** en el que se debe aplicar la escala del art. 51.1 del ET para dilucidar si el despido es colectivo o individual y, en su caso, para seguir la tramitación del procedimiento de despido colectivo por referencia al correspondiente **Departamento Ministerial, ente, Organismo o entidad dependiente de la Administración General del Estado**, la Consejería u órgano que determinen las Comunidades Autónomas o el ente u Organismo vinculado o dependiente de estas, y la correspondiente entidad local o entes, u organismos o entidades vinculados o dependientes de esta.

4.10. Extinción del contrato de trabajo (despido disciplinario; despido objetivo; despido colectivo)

b) Establece las **peculiaridades** del **procedimiento** del despido en el sector público administrativo.

- En todo lo demás, resulta de aplicación el régimen que se contiene en los arts. 51 y 52.c) ET.